

## **Политика в отношении сексуальных домогательств [КОМПАНИИ]**

[Примечание: данный образец политики в отношении сексуальных домогательств является шаблоном для работодателей, которые хотят ввести политику в отношении сексуальных домогательств, или пересмотреть имеющуюся. Этот образец политики разделен на шесть разделов с пояснениями перед каждым разделом. Если вы используете эту модель политики в качестве шаблона, все шесть тем должны быть включены в одну общую политику о сексуальных домогательствах. Важно помнить, что, хотя эта типовая политика охватывает только одну форму незаконного насилия, она может быть адаптирована для охвата преследований на основе любого защищаемого класса.]

### **Заявление о политике в отношении сексуальных домогательств**

**[Компания]** ставит своей приоритетной задачей поддерживать уважительную и безопасную рабочую среду. Эта политика распространяется на сотрудников получающих почасовую оплату либо ежемесячный оклад, соискателей вакансий, менеджеров, руководителей, членов совета директоров, владельцев, стажеров и волонтеров (оплачиваемых или неоплачиваемых), подрядчиков, поставщиков, клиентов и всех лиц, ведущих дела с **[Компанией]**. Эта политика распространяется на всех людей, независимо от их иммиграционного статуса. Никто не должен подвергаться незаконным притеснениям на основании расы, вероисповедания, религии, цвета кожи, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, национального происхождения, умственной или физической инвалидности, возраста, семейного положения, военного статуса, статуса ветерана с почетом демобилизации или другого защищенного законом статуса, а также любого другого статуса или деятельности, которые защищаются законом.

.....

*[Примечание: культурные нормы и личный опыт каждого человека определяют эту область права, соответственно, сотрудники приходят на рабочее место имея свой уникальный опыт и ожидания. Следовательно, крайне важно установить общие критерии, которые квалифицируются как сексуальное домогательство.]*

### **Определение сексуального домогательства**

**[КОМПАНИЯ]** не терпит сексуальных домогательств сексуального характера. Сексуальное домогательство определяется как прелоставление услуги за услугу или как враждебная рабочая среда. Quid pro quo - это либо просьба об оказании сексуальной услуги в обмен на фактическую или обещанную выгоду, либо явная

или подразумеваемая угроза того, что отказ от сексуального предложения приведет к неблагоприятным действиям. Примеры неблагоприятных действий могут включать, но не ограничиваются: увольнение, понижение в должности, отказ в продвижении по карьерной лестнице, увеличение или сокращение должностных обязанностей, отказ в просьбе об отпуске, сокращение установленного рабочего времени, отстранение человека от встреч или связанных с работой мероприятий, а также взаимодействие с человеком в угрожающей или враждебной манере.

Сексуальные домогательства, создающие враждебную рабочую среду - это *поведение, которое является неприемлемым или нежелательным другим человеком и связано с ущемлением таких характеристик, как пол, гендерная идентичность, сексуальная ориентация или имеет сексуальный характер*. Это могут быть нежелательные другим человеком сексуальные домогательства, просьбы об оказании сексуальных услуг и другие словесные или физические домогательства сексуального характера. Действие нежелательного характера должно быть серьезным либо распространенным. Нежелательное действие, содеянное единожды, может быть достаточно серьезным, чтобы создать враждебную рабочую среду. Действие считается распространенным, когда оно повторяется и заставляет кого-то чувствовать себя некомфортно на рабочем месте.

Когда речь идет о сексуальных домогательствах, намерение не имеет значения. Домогательства рассматриваются с точки зрения человека, который подвергается домогательствам, а также с точки зрения разумного человека. Подвергаемый домогательствам человек, не обязан заявлять, что действия другого человека являются нежелательными или неприемлемыми. Действия могут быть нежелательными даже при наличии согласия. Серьезные или распространенные сексуальные домогательства могут затронуть кого угодно, независимо от того, является ли он\она предполагаемой целью для домогательств или нет. Незаконные действия сексуального характера могут иметь место, даже если пострадавшее лицо не пропускает работу и в результате не теряет заработную плату.

### **Примеры сексуальных домогательств**

Примеры запрещенного поведения сексуального и гендерного характера включают в себя следующее:

- приставания сексуального характера или косвенные намёки;
- нежелательная просьба о свидании или неоднократные просьбы провести время вместе;
- нежелательные прикосновения;
- нежелательные подарки;
- мимика или жестикация, такие как вожденная ухмылка или

- сексуальные жесты;
- демонстрация предметов, печатных или электронных материалов сексуального характера;
  - опускать шутки (например, стереотипы, сленг, вульгарные выражения);
  - обсуждение собственного или чужого сексуального опыта;
  - распространение слухов или сплетен о сексуальном опыте коллег по работе;
  - делать уничижительные комментарии по поводу пола человека, сексуальной ориентации или гендерной идентичности любого человека;
  - использование нецензурной и / или вульгарной лексики; и
  - использование компьютеров, телефонов, Интернета или других систем связи **[КОМПАНИИ]** для доступа, отправки, получения или хранения материалов сексуального или оскорбительного характера.

Сексуальные домогательства не ограничиваются приведенным выше списком. Помните, что преследование рассматривается как с точки зрения преследуемых, так и с точки зрения разумного человека. В результате это может не иметь значения, если другие не оскорблены определенным поведением.

---

*[Примечание. Получив жалобу о сексуальном домогательстве, работодатель обязан провести немедленное и тщательное расследование данного случая. В зависимости от размера компании и сложности обвинений, работодатель должен будет решить, проводить ли расследование внутри компании или привлечь третью сторону. Работодателю необходимо установить четкие и простые для выполнения процедуры подачи жалоб в случае предполагаемого акта сексуального домогательства. Это включает, помимо прочего, назначение следователя компании, который будет проводить расследование опираясь на политику в отношении сексуальных домогательств. Настоятельно рекомендуется, чтобы назначенный следователь имел опыт проведения расследований на рабочем месте или прошел обучение проведения расследований на рабочем месте. Когда работодатель следует установленным процедурам расследования, вероятность судебных разбирательств сокращается, моральный дух сотрудников повышается, и сотрудники обретают большую уверенность на рабочем месте.]*

## **Процедура расследования**

**[КОМПАНИЯ]** незамедлительно расследует факты и обстоятельства любого заявленного действия дискриминации и / или преследования. Если вы столкнулись с домогательствами, о них необходимо сообщить руководителю. С **[имя / должность уполномоченного следователя компании]** также можно связаться по **[укажите контактную информацию]**. **[КОМПАНИЯ]** будет стремиться сохранить конфиденциальность расследования насколько это возможно, но конфиденциальность не может быть гарантирована. В ходе расследования **[КОМПАНИЯ]** проведет следующие шаги:

- а. Проведет интервью с обвинителем и / или преследуемым, а также предполагаемы обвиняемым;
- б. при необходимости проведет дальнейшие собеседования;
- с. задокументирует выводы **[КОМПАНИИ]** касательно жалобы;
- д. задокументирует рекомендуемые последующие действия и средства правовой защиты, если это необходимо; и
- е. проинформирует обвинителя и / или преследуемого о результатах проведенного расследования **[КОМПАНИИ]**.

Цель расследования - установить, имело ли место домогательство, как это определено в данной политике; и какие корректирующие действия, если они необходимы, следует предпринять. По завершении расследования, **[КОМПАНИЯ]** незамедлительно примет корректирующие меры в отношении любого лица, совершившего действия, нарушающие эту политику. Корректирующее действие может включать, помимо прочего, консультирование, отстранение от должности, понижение в должности, перевод на другую должность и / или другое место или немедленное увольнение. Любое лицо, независимо от должности или звания, которое, по мнению **[КОМПАНИИ]**, совершало действия, нарушающие эту политику, будет подвергнуто дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения. **[КОМПАНИЯ]** не будет раскрывать информацию о корректирующих действиях, которые были предприняты другой стороне.

*См. в Приложении А образец формы для рассмотрения жалобы.*

.....

*[Примечание: Ни одно физическое лицо не может подвергаться никаким наказаниям за отстаивание своих прав на свободу от дискриминации при приеме на работу, включая сообщение о домогательствах. Наказания подразумевают любые неблагоприятные действия, которые напрямую влияют на условия работы сотрудника. Примеры включают в себя уменьшение заработной платы сотрудника, понижение в должности, отказ от продвижения по службе или увольнение. Когда работодатель включает в свою политику формулировки, запрещающие какие либо наказания, он пропагандирует культуру безопасного рабочего места, которая побуждает сотрудников сообщать о сексуальных домогательствах, не опасаясь негативных последствий.]*

### **Политика непреследования**

**[КОМПАНИЯ]** не будет принимать ответных мер против тех, кто добросовестно сообщает о дискриминации или домогательствах, а также не запрещает это делать руководителям или сотрудникам. Ответные меры являются незаконными и серьезным нарушением этой политики, о которых следует немедленно сообщить. Любое лицо, принявшее ответные меры против сотрудника за подачу жалобы на дискриминацию или домогательства или предоставление информации во время расследования, подлежит дисциплинарным взысканиям, вплоть до увольнения.

Ответные меры включает в себя любые действия, которые могут помешать кому-либо выступить с заявлением о сексуальных домогательствах по отношению к себе или кого-либо. Некоторые примеры ответных мер могут включать: увольнение, понижение в должности, сокращение установленного рабочего времени, добавка или уменьшение должностных обязанностей, отказ в просьбе об отпуске, исключение человека из встреч или мероприятий, связанных с работой, или взаимодействие с человеком в угрожающей или враждебной манере. Это неисчерпывающий список примеров.

.....

Политика непреследования защищает любого человека, добросовестно занимающегося «защитой своих прав». В контексте сексуальных домогательств это включает подачу жалобы на сексуальные домогательства в административный орган или подачу иска; предоставление информации, свидетельские показания или помощь в расследовании трудовых отношений или другом разбирательстве; противодействие сексуальным домогательствам путем подачи неформальной или официальной жалобы работодателю; или сообщение о

том, что другое лицо подвергалось сексуальным домогательствам на рабочем месте.

---

[Примечание: ранние и повторные тренинги менеджеров и руководителей, а также сотрудников Компании могут послужить лучшей мерой предотвращения сексуальных домогательств. Менеджеры и руководители должны пройти тренинги не только по вопросам сексуальных домогательств, но и по тому, как реагировать на дискриминационное поведение, которое руководитель наблюдал или испытывал. Тренинги должны включать в себя ситуации с «запугиванием» на рабочем месте, а также рассмотреть позиции сторонних наблюдателей насилия или издевательства. Все участники должны быть обязаны зарегистрироваться для участия в тренингах, а Компания должна вести записи о завершении обучения для всех своих сотрудников (например, лист регистрации или сертификат об окончании тренингов). Приведенная ниже формулировка служит отправной точкой, при брейнсторминге своего собственного подхода к обучению профилактики сексуальных домогательств.]

*Также важно отметить, что с 1 января 2020 года всем работодателям необходимо ознакомиться и принять политику сексуальных домогательств и обеспечить обязательные тренинги по вопросам домогательств для менеджеров и руководителей в сфере розничной торговли, гостиниц, мотелей, служб безопасности и подрядчиков по обслуживанию собственности (то есть, услуги по уборке), у которых есть сотрудники, которые работают в качестве дворников, охранников, горничных отелей/мотелей, обслуживающий персонал, и если сотрудник проводит большую часть рабочего времени в одиночестве или чья основная обязанность заключается в работе без присутствия другого коллеги.*

## **Тренинги по предотвращению сексуальных домогательств**

Политика **[КОМПАНИИ]** гласит, что все ее сотрудники должны проходить минимум \_\_\_ часов тренингов по предотвращению сексуальных домогательств каждые \_\_\_ года [лет]. Политика **[КОМПАНИИ]** гласит, что в течение \_\_\_ месяцев с даты найма или повышения в должности руководителя или менеджера, они должны пройти тренинг по предотвращению сексуальных домогательств.

## **Внешняя контактная информация**

Если вы считаете, что столкнулись с дискриминацией, домогательствами, насилием и / или мстью, у вас есть право подать жалобу о дискриминации, насилии и / или преследовании в стороннее федеральное, государственное или местное агентство. Ниже приводится контактная информация агентств, обслуживающих штат Вашингтон.

(Федеральная) Комиссия по равным возможностям трудоустройства - Equal Employment Opportunity Commission («ЕЕОС»): 1-800-669-4000;

1-844-234-5122 (видеотелефон ASL); [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

(Штат) Вашингтонская комиссия по правам человека – Washington Human Rights Commission («HRC»): 1-800-233-3247; [www.hum.wa.gov](http://www.hum.wa.gov).

Многие крупные города также подают жалобы на дискриминацию в сфере занятости через свои агентства, и это может быть еще одним вариантом.

## Приложение А

### Образец формы подачи жалобы

ФИО следователя:

Дата предполагаемого домогательства:

Имя заявителя:

Дата расследования:

Вопросы к заявителю:

- Подробно опишите, что произошло.
- Что было сказано или сделано перед действием? Кто это сказал или сделал? Когда это произошло?
- Где это произошло?
- Что было сказано или сделано после действия?
- Был ли кто-нибудь еще вовлечен в это, кроме обвиняемого?
- Соберите любую письменную документацию.
- Предоставьте график расследования.

Вопросы для подозреваемого в сексуальном домогательстве:

- Подробно опишите, что произошло.
- Был ли кто-нибудь еще вовлечен в этот инцидент?
- Предоставьте график расследования.

Другие свидетели:

- Опросите соответствующих свидетелей. Задайте конкретные вопросы о том, что они наблюдали, знают или пережили лично. Если свидетели не являются работниками Компании, следователь должен приложить разумные усилия для допроса этих свидетелей.

Выводы:

Следующие шаги:

- Следователь должен напомнить заинтересованным сторонам, что Компания не потерпит ответных мер\мести, и, если заинтересованная сторона считает, что к нему\ней будут применены ответные меры, должна немедленно сообщить об этом следователю или руководителю.